

MUTTERSCHUTZ, ELTERNZEIT UND ELTERNGELD

Stand: Februar 2019

Bei der Beschäftigung werdender oder stillender Mütter ist das Mutterschutzgesetz (MuSchG) zu beachten.

Wird eine Arbeitnehmerin schwanger, stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, was er nun alles beachten muss bzw. welche Rechte und Pflichten bestehen. Diese IHK-Information soll einen ersten Überblick geben. Eine rechtliche Beratung im Einzelfall ist sicherlich immer sinnvoll. Die IHK-Information wurde mit großer Sorgfalt erstellt. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch keine Haftung übernommen werden.

Rechtliche Grundlagen sind das Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) und das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG). Das Mutterschutzrecht regelt die Zeit während der Schwangerschaft sowie unmittelbar vor und nach der Entbindung. Das BEEG hingegen normiert die daran anschließenden Ansprüche auf Elternzeit und Elterngeld.

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) wurde grundlegend reformiert. Einige Änderungen gelten bereits seit 30. Mai 2017, weitere Änderungen sind zum 1. Januar 2018 in Kraft getreten.

TEIL 1. MUTTERSCHUTZ

ANWENDUNGSBEREICH

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle Beschäftigten im sozialversicherungsrechtlichen Sinn, deren Arbeitsplatz sich in der Bundesrepublik Deutschland befindet. Damit fallen z. B. auch Fremdgeschäftsführerinnen einer GmbH unter das MuSchG.

Gemäß § 1 MuSchG gilt das Gesetz für

- Frauen mit einer Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne,
- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind, wobei die §§ 18 bis 22 auf sie nicht anzuwenden sind,
- Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
- Frauen die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 Heimarbeitsgesetz, soweit sie am Stück mitarbeiten, wobei die §§ 10 und 14 MuSchG nicht zur Anwendung kommen.
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, wobei die §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20 MuSchG nicht zur Anwendung kommen,



- Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, wobei die §§ 17 bis 24 auf sie nicht anzuwenden sind.

Tipp:

Der Anwendungsbereich des MuSchG wurde mit der Reform erweitert. Arbeitgeber sollten, soweit noch nicht geschehen, umgehend prüfen, ob diese Frauen beschäftigen, die dem erweiterten Anwendungsbereich des MuSchG angehören. Gegebenenfalls müssen interne Abläufe, z.B. Gefährdungsbeurteilungen, Meldungen an die Arbeitsschutzbehörde, Beachtung der Schutzfristen usw. entsprechend angepasst werden.

Die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes sind zum Nachteil der Betroffenen nicht abdingbar. Die Aufsicht über die Ausführung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften obliegt der Fachgruppe Mutterschutz im Regierungspräsidium.

Zuständig für den Stadtkreis Heilbronn und die Landkreise Heilbronn, Hohenlohekreis und Main-Tauber-Kreis ist das

Regierungspräsidium Stuttgart
Referat 54.3
Dienstszitz Heilbronn
Rollwagstraße 16
74072 Heilbronn
Tel. 07131 64-37200, -37261, -37262
Fax 07131 64-37201
abteilung5@rps.bwl.de

Für den Landkreis Schwäbisch Hall ist das

Regierungspräsidium Stuttgart
Referat 54.3
Ruppmannstraße 21
70565 Stuttgart
Tel. 0711 904-0
Fax 0711 904-15090
mutterschutz@rps.bwl.de

zuständig.

Näheres finden Sie unter <http://www.rp.baden-wuerttemberg.de>

MITTEILUNGS- UND BENACHRICHTIGUNGSPFLICHTEN

DIE MITTEILUNGSPFLICHT DER SCHWANGEREN

Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Stillende Frauen sollen ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillen.

Diese Mitteilungspflicht wurde vom Gesetzgeber nicht als durchsetzbare Rechtspflicht gestaltet, sodass der Arbeitgeber aus einer Verletzung der Mitteilungspflicht in der Regel keine Rechte herleiten kann. Auch eine bestimmte Form für diese Mitteilung besteht nicht. Die Schwangere kann ihren Arbeitgeber also mündlich oder schriftlich informieren. Der Arbeitgeber kann von der Schwangeren als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers verlangen, wobei das Zeugnis auch den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten soll. Die für ein Zeugnis anfallenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.

MITTEILUNGSPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Von der Mitteilung der Schwangeren hat der Arbeitgeber unverzüglich die Aufsichtsbehörde, somit das Regierungspräsidium zu benachrichtigen. Gleiches gilt, wenn eine Frau mitteilt, dass sie stillt, es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde auch unverzüglich zu benachrichtigen, wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau bis 22 Uhr, an Sonn- und Feiertagen oder mit getakteter Arbeit zu beschäftigen. Die Mitteilung durch den Arbeitgeber kann dabei formlos erfolgen.

Bei vorsätzlich oder fahrlässig unterlassener Auskunft drohen dem Arbeitgeber Bußgelder.

Informationen des Regierungspräsidiums und Antragsvordrucke erhalten Sie unter <http://www.rp-stuttgart.de>.

Der Arbeitgeber darf Dritte über die ihm mitgeteilte Schwangerschaft nur unterrichten, wenn dies im Interesse der Arbeitnehmerin erforderlich ist. An unbefugte Dritte darf der Arbeitgeber die Informationen nicht weitergeben.

GESUNDHEITS- UND GEFAHRENSCHUTZ

Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Zudem hat er die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften des MuSchG verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeit zu ermöglichen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortliche Gefährdung ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann. Alle entsprechenden Maßnahmen des Arbeitgebers sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen müssen dem Stand der Technik der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Kenntnissen entsprechen. Die tatsächliche weitere Ausgestaltung des Schutzes richtet sich nach den Gegebenheiten im Betrieb, der schwangerschaftsspezifischen Gefährdungsbeurteilung und den individuellen Bedürfnissen der Frau. In Zweifelsfällen klärt die zuständige Aufsichtsbehörde, ob Tätigkeit und Arbeitsplatz zu einer Gefährdung führen.

SCHUTZFRISTEN

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden (Schutzfrist vor der Entbindung; § 3 Abs.1 MuSchG).

Nach der Entbindung besteht ein Beschäftigungsverbot für acht Wochen (Schutzfrist nach der Entbindung); bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen (§ 3 Abs. 2 MuSchG). Die verlängerte Schutzfrist gilt auch bei Geburten von Kindern mit Behinderung, wenn dies von der Mutter entsprechend beantragt wird. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen zusätzlich um den nicht in Anspruch genommenen Teil. Dieser wird nach der Geburt hinzu gerechnet.

Beispiel:

Entbindungstag laut Zeugnis: Donnerstag, 10. November 2011

Schutzfrist ab: Donnerstag, 29. September 2011

Beschäftigungsverbot bis: Donnerstag, 5. Januar 2012 bzw. Donnerstag, 2. Februar 2012 bei Mehrlings-/ Frühgeburt bzw. auf Antrag der Mutter bei Geburt eines Kindes mit Behinderung.

Ausnahmsweise darf eine werdende Mutter während der Schutzfrist vor der Geburt ihres Kindes beschäftigt werden, wenn diese sich hierzu ausdrücklich bereit erklärt. Diese Erklärung kann von der werdenden Mutter jederzeit widerrufen werden.

Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit dürfen Frauen auch nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wären. Ausnahmen bestehen bei einer Totgeburt oder bei Tod des Kindes.

GENERELLES BESCHÄFTIGUNGSVERBOT

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeit ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß gefährdenden Stoffen, Strahlen, Erschütterungen, Vibrationen und Lärm, sowie Hitze, Kälte und Nässe oder Lärm ausgesetzt ist oder sein kann und dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Gleiches gilt für Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen die schwangere Frau körperlichen Belastungen oder physikalischen Einwirkungen (z.B. Tätigkeiten in Räumen mit einem Überdruck, in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder im Bergbau unter Tage) oder körperlichen (z.B. regelmäßige

Beförderung bestimmter Lasten, überwiegend stehende Tätigkeiten, häufiges Strecken, Beugen, dauerndes Hocken, gebücktes Halten oder sonstige Zwangshaltungen, Einsatz auf bestimmten Beförderungsmitteln, usw.) oder mechanischen Auswirkungen ausgesetzt ist.

Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

Einen Katalog von verbotenen Tätigkeiten enthält § 11 MuSchG. Als Beispiele seien Arbeiten genannt,

- bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht von Hand gehoben werden müssen,
- bei denen sich die Schwangeren häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie sich dauernd hockend oder sich gebückt halten müssen,
- bei denen eine erhöhte Unfallgefahr gegeben ist.

Werdende Mütter dürfen zudem nicht mit Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, oder mit Fließarbeit oder mit getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo beschäftigt werden (§ 11 Abs. 6 MuSchG).

Verbot der Nachtarbeit

Außerdem besteht für eine schwangere oder stillende Frau ein Verbot für Nachtarbeit in der Zeit zwischen 20 bis 6 Uhr. Eine Beschäftigung bis 22 Uhr ist nur zulässig, wenn sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt, nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist, der Arbeitsschutz eingehalten wird und eine Genehmigung der zuständigen Behörde nach § 28 MuSchG vorliegt. Das Verbot der Nachtarbeit in der Zeit zwischen 20 bis 6 Uhr gilt grundsätzlich auch für schwangere oder stillende Frauen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung. Die Ausbildungsstelle darf die schwangere oder stillende Frau unter bestimmten Voraussetzungen an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen.

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist ebenfalls grundsätzlich verboten. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot an Sonn- und Feiertagen zuzulassen. Die entsprechenden Voraussetzungen ergeben sich aus § 6 MuSchG. Für Auszubildende gelten wiederum Sonderregelungen.

Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter höchstens 8,5 Stunden arbeitstäglich und 90 Stunden pro Doppelwoche beschäftigen. Für unter 18-jährige Frauen gelten acht Stunden und 80 Stunden pro Doppelwoche. Zudem darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigt werden, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.



Zudem ist die gesetzliche Ruhezeit von mindestens elf Stunden ohne Unterbrechung zwischen Arbeitsende an einem Tag und Arbeitsbeginn am nächsten Tag einzuhalten.

ÄRZTLICHES BESCHÄFTIGUNGSVERBOT

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

Unabhängig von den Schutzfristen vor und nach der Entbindung dürfen werdende Mütter also nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist (§ 16 Abs. 1 MuSchG). Das ärztliche Zeugnis muss das Beschäftigungsverbot, seinen Umfang sowie die Gründe konkret bezeichnen. Aus dem Attest muss präzise hervorgehen, welche Arbeiten die Schwangere noch verrichten kann. Die Zuweisung anderer gleichwertiger Aufgaben durch den Arbeitgeber kann möglich sein, wenn diese nicht auch von dem Beschäftigungsverbot umfasst und auch nicht diskriminierend sind oder eine Erschwerung darstellen.

Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden (§ 16 Abs. 2 MuSchG). Auch in diesen Fällen ist die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses erforderlich, aus dem sich der Umfang der Leistungsminderung, die weiterhin zulässigen Arbeiten, sowie die Dauer des Beschäftigungsverbots möglichst genau ergeben sollten.

Eine Nichtbeachtung der Beschäftigungsverbote durch den Arbeitgeber wird als Ordnungswidrigkeit, unter Umständen sogar als Straftat verfolgt.

GEFAHRENSCHUTZ

GESTALTUNG DES ARBEITSPLATZES

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplatz und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gefahren für Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter und des Kindes vermieden werden. Wenn die Arbeitnehmerin ständig stehen oder gehen muss, so ist ihr eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen zu geben. Soweit eine ständig sitzende Tätigkeit ausgeübt wird, hat der Arbeitgeber kurze Unterbrechungen zu ermöglichen.

GEFÄRDUNGSBEURTEILUNG DES ARBEITSPLATZES

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist eine Beurteilung jeder Tätigkeit unter Berücksichtigung möglicher Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau durchzuführen, die sogenannte „schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung“. Es sind die gegebenenfalls erforderlichen Schutzmaßnahmen im Falle der Schwangerschaft oder Stillens für jede Tätigkeit und jeden Arbeitsplatz zu ermitteln.

Kommt der Arbeitgeber hierbei zu dem Ergebnis, dass im Falle der Schwangerschaft oder des Stillens Maßnahmen ergriffen werden müssen, so sind diese ab Mitteilung der Schwangerschaft oder des Stillens unverzüglich tatsächlich umzusetzen oder es besteht ein betriebliches Beschäftigungsverbot, bis diese

umgesetzt wurden. Die Durchführung und das Ergebnis der „schwangerschaftsspezifischen Gefährdungsbeurteilung“ sind neben der „allgemeinen“ Gefährdungsbeurteilung vom Arbeitgeber zusätzlich zu dokumentieren. Zudem muss ein Arbeitgeber alle Beschäftigten über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen informieren. Zusätzlich ist einer schwangeren oder stillenden Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber anzubieten. Eine nicht, nicht richtige oder nicht rechtzeitig durchgeführte „schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung“ kann mit einem Bußgeld bis zu 5.000, teilweise sogar bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

FREISTELLUNG FÜR UNTERSUCHUNGEN UND ZUM STILLEN

Stillenden Müttern ist auf Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde, freizugeben. Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten (§ 7 Abs. 2 MuSchG).

Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt, wenn die Frau nicht gesetzlich krankenversichert ist (§ 7 Abs. 1 MuSchG).

SONDERKÜNDIGUNGSSCHUTZ

Für den Arbeitgeber besteht bis auf wenige Ausnahmen ein Kündigungsverbot ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (§ 17 Abs. 1 MuSchG).

Eine Kündigung ist unzulässig und damit unwirksam, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt oder die Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

Unzulässig ist jegliche Art von Kündigung, gleichgültig ob es sich um eine ordentliche, außerordentliche oder Änderungskündigung handelt. Der Kündigungsschutz wirkt auch in der Probezeit.

Während dem Sonderkündigungsschutz sind auch Vorbereitungshandlungen für eine Kündigung unzulässig. Derzeit ist noch nicht abschließend geklärt, welche Maßnahmen des Arbeitgebers als unzulässige Vorbereitungshandlungen anzusehen sind. Insoweit muss die hierzu ergehende weitere Rechtsprechung abgewartet werden.

In seltenen Ausnahmefällen kann gem. § 17 Abs. 2 MuSchG das Regierungspräsidium als Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers eine Kündigung zulassen. Das Vorliegen einer solchen Ausnahme wurde bisher bejaht bei einer Existenzgefährdung des Arbeitgebers, bei einer Stilllegung des Betriebs oder eines Betriebsteils ohne Umsetzungsmöglichkeit für die Arbeitnehmerin und bei strafrechtlichen Verfehlungen der Arbeitnehmerin. Die Kündigung kann in diesen Fällen erst nach der Zustimmungserklärung der Behörde ausgesprochen werden.

Neben dem Kündigungsschutz nach dem MuSchG gelten für die (werdende) Mutter auch sämtliche sonstigen Kündigungsvorschriften. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Elternzeit unterliegt sie auch den Schutzvorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes.



Sonstige Beendigungstatbestände des Arbeitsverhältnisses, zum Beispiel

- wirksame Befristung des Arbeitsvertrages
- Anfechtung des Arbeitsvertrages
- einvernehmlicher Aufhebungsvertrag
- Kündigung durch die Schwangere.

unterliegen nicht dem Kündigungsverbot

FINANZIELLE LEISTUNGEN

MUTTERSCHAFTSGELD UND ZUSCHUSS

Für die Zeiten der Schutzfristen erhalten Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, auf Antrag von der Krankenkasse Mutterschaftsgeld bis zur Höhe von 13 Euro kalendertäglich. Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, jedoch bei Beginn der Schutzfristen in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten auf Antrag Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 210 Euro zu Lasten des Bundes vom

Bundesversicherungsamt
(Mutterschaftsgeldstelle)
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Telefon 0228 619-1888
mutterschaftsgeldstelle@bva.de

Bei einem höheren durchschnittlichen Nettoverdienst hat der Arbeitgeber zur Sicherung des Lebensstandards der Mutter gemäß § 20 MuSchG zum Mutterschaftsgeld einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen diesem und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt zu zahlen. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den drei letzten abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist zu berechnen.

Dem Arbeitgeber werden auf Antrag die von ihm zu zahlenden Zuschüsse im Rahmen des Arbeitgeberumlageverfahrens nach dem sogenannten U2-Umlaufverfahren von der gesetzlichen Krankenkasse ersetzt. Ebenfalls erstattet werden die Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

MUTTERSCHUTZLOHN

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmerinnen, die wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, den Einkommensverlust auszugleichen (§ 18 MuSchG). Der Mutterschutzlohn berechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist.

Auf Antrag erstatten die Krankenkassen den Arbeitgebern den vollen Zuschlag zum Mutterschutzlohn. Dem Arbeitgeber werden auf Antrag die von ihm zu zahlenden Beträge im Rahmen des Arbeitgeberumlageverfahrens nach dem sogenannten U2-Umlageverfahren von der gesetzlichen Krankenkasse



erstattet. Ebenfalls erstattet werden die Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

ERHOLUNGSURLAUB

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

BESCHÄFTIGUNG NACH ENDE DES BESCHÄFTIGUNGSVERBOTS

Auf Verlangen der Frau ist diese nach Ende des Beschäftigungsverbots entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen zu beschäftigen. Arbeitgeber müssen also einen entsprechend gleichwertigen, nicht aber zwingend den früheren, Arbeitsplatz zur Verfügung stellen.

AUSHANGPFLICHT

Beschäftigt der Arbeitgeber regelmäßig mehr als drei Frauen, ist das MuSchG allen Mitarbeiterinnen bekannt zu machen. Hierfür ist eine Kopie des Gesetzestextes an einer geeigneten Stelle auszulegen. Verwendet der Arbeitgeber ein elektronisches Verzeichnis, auf das jederzeit frei zugegriffen werden kann, genügt es den Gesetzestext in diesem Verzeichnis zugänglich zu machen.

BÜßGELDVORSCHRIFTEN

Der Bußgeldkatalog wurde ausgedehnt. Insbesondere ist nun ein Verstoß gegen die Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung eine Ordnungswidrigkeit. Die Geldbußen können bis zu 5.000 Euro bzw. bis zu 30.000 Euro betragen.

Der Gesetzgeber hat den Arbeitgebern bis zum 1. Januar 2019 eine Umsetzungsfrist eingeräumt. Bis dahin müssen Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilungen gesetzeskonform angepasst haben.

Sollte allerdings eine Frau bereits seit dem 1. Januar 2018 mitgeteilt haben, dass sie schwanger ist oder stillt, musste die „schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung“ sofort durchgeführt werden, um eventuelle Schutzmaßnahmen zu ermitteln und umzusetzen. Ein Verstoß hiergegen konnte bereits seit dem 1. Januar 2018 mit Bußgeld geahndet werden.



TEIL 2. ELTERNGELD UND ELTERNZEIT

ELTERNGELD

Anspruch auf Elterngeld haben Mütter und Väter,

- die ihr Kind/ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen,
- nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind,
- mit ihrem Kind/ ihren Kindern in einem Haushalt leben und
- einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Elterngeld kann ab Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden.

Wie lange Arbeitnehmer Elterngeld bekommen, hängt davon ab, ob diese sich für Basiselterngeld oder für ElterngeldPlus oder für eine Kombination aus beidem entscheiden und ob sie den so genannten Partnerschaftsbonus nutzen wollen.

Das Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Frist beginnt mit dem Tag der Geburt des Kindes. Ein Elternteil kann höchstens für zwölf Monate Elterngeld beantragen. Zwei weitere Monate erhalten Eltern, wenn auch der andere Elternteil mindestens zwei Monate lang Elterngeld bezieht (Partnermonate als Bonus). Die Mindestbezugsdauer für Elterngeld beträgt zwei Monate.

Für Kinder, die ab dem 1. Juli 2015 geboren wurden, besteht für Eltern die Möglichkeit ElterngeldPlus in Anspruch zu nehmen. Mit dem Elterngeld Plus erhalten Eltern, die frühzeitig wieder in Teilzeit in den Beruf einsteigen wollen, länger Unterstützung. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit bis zu 24 Monaten Elterngeld Plus anstelle von Elterngeld in Anspruch zu nehmen. Bei dem Elterngeldanspruch für ein Kind können Elterngeld und ElterngeldPlus auch in unterschiedlichen Monaten kombiniert werden.

BERECHNUNG

Das Elterngeld beträgt mindestens 67 Prozent des wegfallenden Nettoeinkommens bei einem Voreinkommen zwischen 1.000 und 1.2000 Euro, höchstens jedoch 1.800 Euro und mindestens 300 Euro. Bei einem Einkommen unter 1.000 Euro vor der Geburt des Kindes steigt die Ersatzrate schrittweise auf 100 Prozent. Für Einkommen ab 1.200 Euro vor der Geburt sinkt die Ersatzrate von 67 schrittweise auf 65 Prozent.

BEANTRAGUNG

Für Antragsteller, die ihren Wohnsitz in Baden-Württemberg haben, ist die L-Bank mit Sitz in Karlsruhe für die Beantragung des Elterngelds zuständig.

Ausführliche Informationen rund um das Elterngeld finden Sie auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Elterngeld-und-El-ternzeit-2013,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Hinweise zum neuen Elterngeld Plus:

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/ElterngeldPlus-Wie-Arbeitgeber-und-Eltern-profitieren.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

ELTERNZEIT

ANSPRUCHSBERECHTIGTE

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

- mit einem Kind, für das ihnen die Personensorge zusteht, in einem Haushalt leben und
- dieses Kind selbst betreuen und erziehen.
- nicht mehr als 30 Stunde pro Woche arbeiten.

Dies gilt auch für Vollzeit-Pflegeeltern.

Anspruch auf Elternzeit haben nach § 15 Abs. 1a BEEG auch Großeltern,

- die Arbeitnehmer sind,
- mit dem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses selbst betreuen und erziehen,
- ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt und
- kein Elternteil des Kindes zu diesem Zeitpunkt selbst Elternzeit beansprucht.

Auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten haben einen Anspruch auf Elternzeit, wobei die Elternzeit gemäß § 20 Absatz 1 BEEG nicht auf die Berufsbildungszeiten angerechnet wird. Anspruch auf Elternzeit haben auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

DAUER

Die Elternzeit beginnt frühestens mit der Geburt des Kindes und umfasst maximal 3 Jahre. Die Elternzeit kann auch gleichzeitig von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Die Elternzeit endet grundsätzlich einen Tag vor dem 3. Geburtstag des Kindes, kann aber auch vorzeitig beendet werden, was in der Regel aber der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf. Innerhalb des Gesamtzeitraums kann diese mehrmals in Anspruch genommen werden, wobei eine Aufteilung der Elternzeit in insgesamt drei Abschnitte möglich ist. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Anspruch auf Elternzeit besteht bei mehreren Kindern für jedes einzelne Kind, auch bei Überschneidung der Zeiträume.

Grundsätzlich kann die Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes genommen werden. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann aber auch zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Ende der Elternzeit ist spätestens die Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes. Darüber hinaus besteht kein Anspruch auf Elternzeit.

BEANTRAGUNG

Arbeitnehmer müssen die Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen. Wenn die Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen wird beträgt die Frist 13 Wochen. In dringenden Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich. Verlangen Arbeitnehmer Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr, müssen sie gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden. Diese Erklärung ist bindend, sodass die Aufhebung oder Änderung der Elternzeit danach nur noch mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen kann. Die Elternzeit beginnt ohne weiteres nach Anzeige und Ablauf der oben genannten Fristen.

TEILZEIT WÄHREND DER ELTERNZEIT

Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil 30 Stunden nicht übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger bedarf indes der Zustimmung des Arbeitgebers.

Über den Antrag auf eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung sollten sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen einigen. Im Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden. Der Arbeitgeber kann mit schriftlicher Begründung aus dringenden betrieblichen Gründen den Antrag ablehnen – für die Zeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes innerhalb von 4 Wochen, für die Zeit zwischen dem 3. Lebensjahr und der Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes innerhalb von 8 Wochen.

Kein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit besteht

- in Kleinbetrieben mit bis zu 15 Beschäftigten, wobei Auszubildende nicht mitzählen,
- wenn das Arbeitsverhältnis nicht bereits sechs Monate ununterbrochen besteht,
- wenn die Verringerung der Arbeitszeit weniger als zwei Monate andauern und unter 15 Wochenstunden fallen sollte,
- wenn dringende betriebliche Gründe dem Anspruch entgegenstehen und
- der Anspruch dem Arbeitgeber nicht rechtzeitig, d. h. sieben Wochen vorher schriftlich mitgeteilt worden ist.

Der Arbeitgeber soll die Elternzeit bescheinigen

Das Arbeitsverhältnis lebt nach Ende der Elternzeit wieder auf, es sei denn Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben die Fortsetzung der Teilzeit nach Ablauf der Elternzeit oder andere Änderungen vereinbart.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit für die Zeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes bzw. 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit zwischen dem 3. Und dem vollendeten 8. Lebensjahres des Kinde- und während der Elternzeit nicht kündigen.



Nur in besonderen Fällen kann die zuständige Behörde ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären (§ 18 BEEG).

Zuständig für Kündigungen ist seit dem 1. April 2011 der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS), Dezernat 3 – Integration –, Referat 31, Erzbergerstraße 119, 76133 Karlsruhe, Tel.: 0721/8107-990, <http://www.kvjs.de/index.php?id=563>.

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen (§ 19 BEEG).

Befristete Verträge verlängern sich durch die Elternzeit grundsätzlich nicht. Unzulässig ist es allerdings den befristeten Vertrag allein aufgrund der Schwangerschaft/Elternzeit nicht zu verlängern, obwohl man ihn sonst verlängert hätte.

RECHTLICHER STATUS

Während der Elternzeit ruhen die gegenseitigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Eine Lohnzahlungspflicht besteht für diesen Zeitraum nicht. Geldwerte Nebenleistungen – wie beispielsweise Weihnachtsgeld – hat der Arbeitgeber dann zu gewähren, wenn sie als Anerkennung für die Betriebstreue gezahlt werden, nicht jedoch, wenn sie als Entgelt für Arbeitsleistungen gedacht sind. Bei der betrieblichen Altersversorgung dürfen dem Arbeitnehmer durch die Inanspruchnahme der Elternzeit keine Nachteile entstehen.

ERHOLUNGSURLAUB

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Die Kürzungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber ist nur bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben.

Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Erholungsurlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluss an die Elternzeit das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.

ERSATZEINSTELLUNG

Zur Vertretung einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers können für die Dauer des Beschäftigungsverbotes infolge Mutterschutzes oder Elternzeit Ersatzkräfte befristet eingestellt werden (§ 21 BEEG). Dabei sollte der Arbeitsvertrag mit der Vertretung keine kalendermäßige Befristung, sondern eine auf den Wegfall des Betreuungszwecks gerichtete Befristung enthalten. Zusätzlich sollte darüber hinaus immer eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit in den befristeten Arbeitsvertrag aufgenommen werden, um so auch auf eine unvorhergesehene vorzeitige Rückkehr der/des Vertretenen besser reagieren zu können.

TIPPS:

- Broschüre Elterngeld und Elternzeit – das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz



Mit einer umfangreichen und anschaulichen Veröffentlichung „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ erläutert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle relevanten Fragen rund um das Elterngeld und die Elternzeit übersichtlich und gut verständlich. Die Broschüre umfasst 182 Seiten und kann als Pdf-Datei von der Webseite des Bundesministeriums (<http://www.bmfsfj.de>) unter dem Stichwort „Elterngeld“ herunter geladen wird.

- Branchenspezifische Merkblätter und Informationen können auf der Homepage des Regierungspräsidiums Stuttgart (www.rp.baden-wuerttemberg.de) unter dem Stichwort „Mutterschutz“ aufgerufen werden.

Hinweis:

Dieses Merkblatt wurde mit freundlicher Unterstützung der IHK Region Stuttgart erstellt. Es soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.